Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2016–2017

17 050 **Misbruik en oneigenlijk gebruik op het gebied van belastingen, sociale zekerheid en subsidies**

Nr. 534 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 december 2016

Ik heb u toegezegd een overzicht te geven van de nationale en bilaterale maatregelen om het beginsel van «gelijk loon voor hetzelfde werk op de zelfde plaats» dichterbij te brengen (Kamerstuk 17 050, nr. 532). Met deze brief voldoe ik aan deze toezegging. Omdat de toezegging daar niet om vraagt gaat deze brief niet in op alle maatregelen en initiatieven die ik in Europees verband heb genomen en nog bepleit, zoals de Handhavingsrichtlijn, de aanpassing van de Detacheringsrichtlijn en de oprichting van het Europese Platform tegen Zwart Werk.

Meldingsplicht voor zelfstandigen en controle door dienstontvanger

Op 18 juni 2016 is de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) in werking getreden. Met deze wet is de Handhavingsrichtlijn binnen de daarvoor gestelde termijn geïmplementeerd. Deze richtlijn bevat, zoals bekend, de mogelijkheid een meldingsplicht in te voeren voor buitenlandse bedrijven met werknemers in dienst. Op dit moment ben ik met de uitvoeringsorganisaties in gesprek hoe deze meldingsplicht het best kan worden ingericht.
Met de WagwEU hebben we nationaal een extra stap gezet: ook zelfstandigen in risicosectoren zullen een melding moeten doen. Daarmee snijden we een alternatieve route voor bedrijven die willen concurreren op arbeidsvoorwaarden eveneens af. Wanneer zij de detacheringsrichtlijn willen ontduiken door met schijnzelfstandigen te werken, komt dat door de meldingsplicht voor zelfstandigen makkelijker aan het licht.
De WagwEU bevat bovendien een verplichting voor de ontvanger van de dienst om te verifiëren of de melding gedaan is door de buitenlandse dienstverrichter en of de gedane melding juist is. Deze verplichting vloeit evenmin voort uit de handhavingsrichtlijn, maar is door het kabinet toegevoegd om de betrouwbaarheid van het meldingsysteem te

kst-17050-534
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

vergroten. Zonder de verificatieplicht zouden kwaadwillende bedrijven de meldingsplicht immers eenvoudig kunnen ontduiken.

Bouwplaats-ID

Niet alleen de overheid maakt werk van de aanpak van oneerlijke concurrentie. Sociale partners in de bouw- en infrasector werken bijvoorbeeld aan de invoering van de bouwplaats-ID. Iedereen op de bouwplaats moet zich straks aan- en afmelden met deze pas. De bouwplaats-ID kan de controle op de naleving van de cao en de arbeidswetgeving eenvoudiger maken.

Inspectie SZW

Het Kabinet en de sociale partners hebben in april 2013 in het Sociaal Akkoord afgesproken de aanpak van schijnconstructies te intensiveren en het toezicht op de naleving van cao's door sociale partners te ondersteunen. De Inspectie heeft een speciaal programma ingericht voor de aanpak van schijnconstructies en de ondersteuning van sociale partners bij het toezicht op de naleving van cao-voorwaarden.
Onderdeel van het programma is de ondersteuning van de sociale partners bij het toezicht op naleving van cao-voorwaarden. Cao-partijen zijn zelf verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van cao's. Als zij vermoeden dat een werkgever bepalingen uit de cao niet naleeft, kunnen zij bij de Inspectie een verzoek indienen om een onderzoek in te stellen op grond van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van cao's (Wet Avv). De feiten en omstandigheden uit het onderzoek worden verwerkt in een rapport van bevindingen van de Inspectie ten behoeve van de verzoeker. De verzoeker kan dit rapport voegen bij het dossier dat hij wil gebruiken om de werkgever tot naleving van de cao-bepalingen te bewegen.
De Inspectie SZW verwacht ook de komende jaren aan de verzoeken van de sociale partners om cao-ondersteuning te voldoen. De onderzoeken van de Inspectie en de vervolgacties van de cao partijen leveren een bijdrage aan het creëren van een eerlijk speelveld en het voorkomen van oneerlijke concurrentie.
Daarnaast is de Inspectie SZW voortdurend bezig met de verdere ontwikkeling van haar werkwijze. In de analyses over uitwassen op de arbeidsmarkt is het risico op onderbetaling de afgelopen tijd steeds meer centraal komen te staan. Dit heeft geleid tot een herijking van de werkwijze van de Inspectie waarbij de focus nadrukkelijker gelegd wordt op onderbetaling en mogelijke overtreding van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Het voorlopige beeld is dat deze aanpak leidt tot intensiever onderzoek en meer overtredingen per onderzochte zaak.

Voorlichting

Ook voorlichting zowel aan werkgevers als aan arbeidsmigranten speelt een belangrijke rol bij het bevorderen van gelijk loon voor gelijk werk. Niet alleen om potentiële arbeidsmigranten op hun rechten te wijzen, maar ook om deze werknemers een reëel beeld te geven van wat zij in Nederland kunnen verwachten.
Naast informatie op de website rijksoverheid.nl, het Ondernemersplein en Inspectie SZW zijn en worden voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd in samenwerking met werkgeversorganisaties over de Wet Aanpak Schijnconstructies en de aanpassingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Specifiek voor arbeidsmigranten is de brochure Nieuw in Nederland uitgegeven in diverse talen en heeft de Inspectie de flyer «Eerlijk werk voor een eerlijk loon» ontwikkeld met tips voor werknemers die tijdelijk in Nederland komen werken.

In drie landen van herkomst van arbeidsmigranten (Polen, Bulgarije en Roemenië) is in 2014 in een samenwerking met de Nederlandse ambassades en de SVB een project opgezet om (potentiële) arbeidsmigranten al in een vroeg stadium, voor hun komst naar Nederland, te informeren over hun rechten en plichten om zo arbeidsuitbuiting te voorkomen en tegen te gaan dat zij het slachtoffer worden van malafide praktijken.
Via een netwerk van lokale organisaties wordt de moeilijk te bereiken doelgroep van laagopgeleiden geïnformeerd over de risico's die men loopt als men zich niet goed voorbereidt voor men gaat werken in Nederland. Ook worden sociale media en lokale radio en tv en google adwords ingezet om arbeidsmigranten te bereiken.
Het signaleren van uitbuiting en misstanden is van groot belang. Onderdeel van de voorlichting is ook het trainen van professionals (medewerkers van arbeidsbureaus, EURES, gemeenten, inspecties, politie etc.) in het herkennen van signalen van arbeidsuitbuiting. Dit in samenwerking met NGO's in Nederland en in landen van herkomst.
De voorlichting in de landen van herkomst verloopt steeds in samenwerking met de landelijke overheid en uitvoeringsorganisaties met een positief effect op de bilaterale verhoudingen.

Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Met de nieuwe voorstellen voor de aanpassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, die onlangs bij uw Kamer zijn ingediend, wordt deze wet beter handhaafbaar. Het huidige criterium bij stukloon, dat als arbeidsduur waarover minimumloon moet worden betaald, de tijd wordt aangemerkt die «redelijkerwijs met de verrichte arbeid is gemoeid» komt te vervallen. Voor de vraag hoeveel loon de werknemer op grond van de WML dient te ontvangen, wordt bepalend de daadwerkelijke tijd die de werknemer heeft besteed aan de uitvoering van de verrichte arbeid. De Inspectie SZW kan aan de hand van de loonstroken en de urenadministratie vaststellen of het minimumloon wordt uitbetaald. Daardoor wordt voorkomen dat de werkgever door stukloon te betalen onduidelijkheid kan creëren over de mate waarin hij de wet naleeft en daarmee oneerlijk kan concurreren op arbeidsvoorwaarden.
Een andere wijziging van de WML schrijft voor dat ook over meerwerk, dat wil zeggen de uren waarop wordt gewerkt buiten de normale arbeidsduur per week, het minimumloon moet worden uitbetaald. Dit voorkomt dat werkgevers kunnen concurreren door hun werknemers lange werkweken te laten maken tegen relatief lage loonkosten.

Wet aanpak schijnconstructies

Sinds 1 januari 2016 gelden, zoals bekend, de volgende maatregelen uit de Wet aanpak schijnconstructies:

– De werknemer kan ook de opdrachtgever van de werkgever aansprakelijk stellen voor betaling van loon waarop hij recht heeft (ketenaansprakelijkheid) Eerder was alleen de formele werkgever hiervoor aansprakelijk. Met ingang van 1 januari 2017 geldt deze ketenaansprakelijkheid ook voor het goederenvervoer over de weg.
– Werkgevers moeten zorgen dat de loonstrookjes volledig en begrijpelijk zijn voor de werknemer en ook vanuit het oogpunt van handhaving. De Inspectie SZW kan werkgevers een boete geven als de loonstrook niet klopt.
– Werkgevers mogen het minimumloon niet meer contant betalen.
– De Inspectie SZW controleert onder meer of werkgevers zich aan de regels voor minimumloon houden. De Inspectie maakt de namen bekend van de bedrijven die zijn gecontroleerd of beboet op de site www.inspectieresultatenszw.nl.

Op dit moment worden de effecten van de Wet aanpak schijnconstructie geëvalueerd. De resultaten van deze evaluatie verwacht ik voor het einde van dit jaar naar uw Kamer te sturen (de Was-monitor).

Arrest Essent

Op 1 januari 2017 treedt een amvb in werking waarmee de gevolgen van het arrest Essent (C-91/13) worden beperkt. In dit arrest heeft het Europese Hof van Justitie beslist dat voor uitzendkrachten van buiten de EU geen tewerkstellingsvergunning nodig is als zij worden uitgeleend via een uitzendbureau naar een andere lidstaat mits de uitzendkrachten legaal wonen en werken in de lidstaat waar het uitzendbureau (de dienstverlener) is gevestigd. De eis van een additionele tewerkstellingsvergunning acht het Hof in strijd met het vrije dienstenverkeer.
Het arrest Essent laat wel nadrukkelijk toe dat de dienstverrichter/uitzender de verplichting kan worden opgelegd om van te voren aan de Nederlandse autoriteiten inlichtingen te verschaffen die bevestigen dat de betrokken uitzendkrachten in de lidstaat waar zij door de onderneming worden tewerkgesteld, voldoen aan alle voorschriften met betrekking tot het verblijf, arbeid en sociale zekerheid in het land waar de arbeid eerder bij de dienstverrichter werd verricht. Daardoor kan worden gewaarborgd dat de desbetreffende werknemers legaal binnen de EU verblijven en werken en dat zij gewoonlijk arbeid verrichten in de lidstaat waar de dienstverrichter is gevestigd. In de amvb die op 1 januari 2017 in werking treedt, wordt opgesomd welke gegevens de dienstverrichter bij het UWV moet aanleveren.

Benelux

- In de Benelux wordt sedert enige tijd bij de bestrijding van sociale dumping en grensoverschrijdende fraude structureel samengewerkt. De prioriteiten binnen de Benelux-samenwerking voor de komende periode zijn:
- gezamenlijke inzet van de inspectiediensten ter bestrijding van grensoverschrijdende schijnconstructies;
- grensoverschrijdende gegevensuitwisseling van uitkeringsgegevens, en het verkennen van de mogelijkheden tot wederzijdse inzage in de uitkeringsadministraties;
- gecoördineerd optreden in, en het delen van ervaringen met het Europees Platform tegen Zwartwerk.

Daarnaast zal vanuit Nederland worden bezien welke mogelijkheden er in Benelux-verband zijn om sociale dumping in de transportsector te bestrijden, en of het mogelijk is te komen tot een vorm van samenwerking met de Nordics en de Baltics bij de bestrijding van sociale dumping.

Bilaterale samenwerking

Ook de bilaterale samenwerking tussen de Inspecties van de lidstaten is verbeterd. De Inspectie SZW participeert tin het Europese project Eurodetachent waarin meerdere lidstaten leren van elkaars werkwijzen op basis van gezamenlijke onderzoeken. Dit jaar vinden uitwisselingen plaats met België, Roemenië en Polen. Samen met de Roemeense Inspectie zijn Nederlandse scheepswerven onderzocht die via Roemeense ondernemingen gebruik maken van Roemeense arbeidskrachten. Verder is er het voornemen om samen met de Poolse Inspectie in Polen een onderzoek te doen in de transportsector evenals nader onderzoek naar de situatie rond Poolse studenten die als stagiaires naar Nederland worden gezonden maar waarbij er twijfel is over hun status.

Tot slot

Zoals deze brief laat zien is er veel gebeurd om het beginsel van «gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats» dichterbij te brengen. Maar deze brief laat ook zien dat het nog maar een tussenstand is. Het is daarom nog geen tijd om achterover te leunen, ondanks alle stappen die zijn gezet. Ook in de komende tijd zal ik mij sterk maken voor fatsoenlijk werk voor iedereen en mij inzetten om onderbetaling, uitbuiting en te bestrijden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher